WORKBOOK · METHODEN & WERKZEUGE

JOHARI-Fenster

Begleitmaterial zum Buch **„Zeitlos Handeln“**

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026
© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

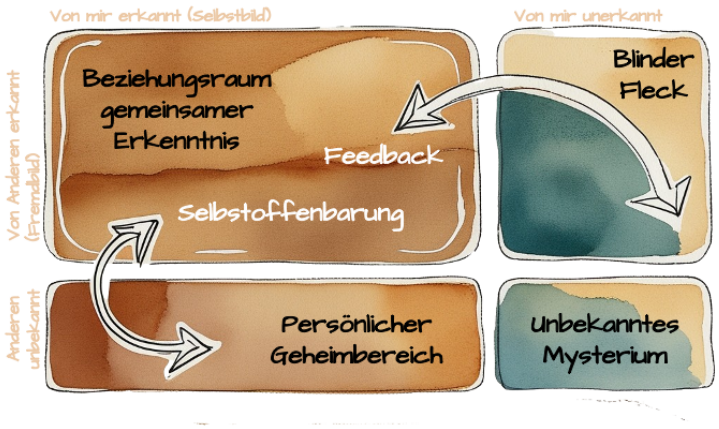
JOHARI-Fenster

Überblick

Wir alle haben blinde Flecken – Verhaltensweisen und Wirkungen, die andere deutlich sehen, die wir selbst aber nicht wahrnehmen. Das JOHARI-Fenster (benannt nach Joseph Luft und Harry Ingham) macht diese Dynamik sichtbar. Es zeigt vier Bereiche des Selbst- und Fremdbildes und erklärt, warum Feedback und Selbstöffnung keine netten Extras sind, sondern Voraussetzungen für echte Begegnung.

Aspekt	Details
Ziel	Selbst- und Fremdwahrnehmung abgleichen, blinde Flecken erkennen
Weg	Vier-Felder-Analyse + Feedback + Selbstöffnung
Alternative Methoden	Feedback, 360-Grad-Feedback
Dauer	15–45 Minuten
Teilnehmer	2+ Personen

Grundprinzip



Das Fenster hat vier Bereiche, die durch zwei Achsen entstehen: Was ich über mich weiß (und was nicht) und was andere über mich wissen (und was nicht).

	Dir bekannt	Dir unbekannt
Anderen bekannt	**A: Öffentlicher Bereich** (Arena)	**B: Blinder Fleck**

	Dir bekannt	Dir unbekannt
Anderen unbekannt	**C: Privater Bereich** (Fassade)	**D: Unbekanntes**

Bereich A (Öffentlich/Arena): Hier ist Kongruenz – was du denkst, fühlst und zeigst, stimmt überein. In diesem Bereich kann echte Begegnung stattfinden.

Bereich B (Blinder Fleck): Der "Balken im eigenen Auge" – Verhaltensweisen, die andere deutlich sehen, die du selbst nicht wahrnimmst. Hier wirken oft Projektionen: Du überträgst unbewusst eigene Themen auf andere.

Bereich C (Privat/Fassade): Hinter der Fassade liegen Geheimnisse, Unsicherheiten, persönliche Geschichte. Die Schamangst hält vieles verborgen – die Angst, abgelehnt zu werden, wenn andere die Wahrheit kennen.

Bereich D (Unbekannt): Die "bitteren Wurzeln" – unbewusste Prägungen, verborgene Potenziale, verdrängte Erfahrungen. Hier liegen sowohl Schatten als auch unentdeckte Stärken.

Die zwei Bewegungen

Bewegung	Effekt	Was es braucht
Selbstöffnung	Privater Bereich wird kleiner	Mut, Vertrauen
Feedback einholen	Blinder Fleck wird kleiner	Demut, Offenheit

Das Ziel beider Bewegungen ist dasselbe: den öffentlichen Bereich vergrößern – denn dort kann echte Begegnung stattfinden.

Der Preis der Verborgenheit

Wenn der blinde Fleck groß bleibt, wunderst du dich, warum Dinge nicht funktionieren. Wenn der private Bereich zu groß ist, bleibst du unnahbar und Vertrauen entsteht nicht.

Vorgehensweise

Einzelübung: Feedback einholen

Wähle eine Person, der du vertraust. Frag sie: "Was ist eine Stärke an mir, die ich vielleicht unterschätze?" und "Was ist etwas, das ich nicht sehe, das aber andere an mir wahrnehmen?" Dann: Nur zuhören. Nicht erklären. Nicht rechtfertigen. Am Ende nur: "Danke."

Einzelübung: Selbstöffnung wagen

Denk an etwas, das du normalerweise verbirgst. Überlege: Wem könnte ich das anvertrauen? Was könnte passieren – im besten und im schlimmsten Fall? Wagst du es diese Woche?

Team-Übung: JOHARI-Runde (45 Min.)

Schritt	Aktivität
1	Jeder schreibt für jeden anderen auf eine Karte: eine Stärke, die die Person vielleicht nicht sieht, und eine Eigenschaft, die manchmal herausfordernd ist
2	Eine Person sitzt im Fokus
3	Alle teilen ihre Karten – freundlich, konkret, ehrlich
4	Fokus-Person hört nur zu, kein Kommentar
5	Am Ende: “Was davon überrascht mich?”
6	Nächste Person

Verbindung zu H.E.A.R.

H (Humility): Akzeptieren, dass ich blinde Flecken habe. **A (Authenticity):** Den öffentlichen Bereich vergrößern durch Selbstöffnung. **E (Empathy):** Feedback geben, das hilft statt verletzt.

Grenzen

Das JOHARI-Fenster setzt psychologische Sicherheit voraus. Ohne Vertrauen wird weder Feedback gegeben noch Selbstöffnung gewagt. In hierarchischen oder toxischen Umgebungen kann die Methode kontraproduktiv sein, wenn Offenheit gegen Personen verwendet wird.

Materialien

Keine

Quellen

- Luft, Joseph; Ingham, Harry: “The Johari Window: A Graphic Model of Interpersonal Awareness” (1955)
- Luft, Joseph: Of Human Interaction

Weiterführend im Arbeitsbuch

- → WB - III. 3.6: Situative Führung – Den Reifegrad lesen

Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**